

Компанець К.,
кандидат економічних наук
Національний транспортний університет, м. Київ, Україна
Комендант М., студент
Національний транспортний університет, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Вступ. Останнім часом питання корпоративної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Воно відносно нове й недостатньо висвітлене з наукової точки зору як у нашій країні, так і за кордоном.[3].

Основна частина. Управлінські служби не тільки змінили відношення до культури організації, але і зайняли активну позицію у використанні її як фактору підвищення конкурентоспроможності, адаптивності, ефективності виробництва і управління. Її наявність, як і вплив, загальноновизнано.

Корпоративна культура впливає як на процес управління персоналом, так і на роботу підприємства в цілому. Так, чим вище рівень корпоративної культури, тим у меншому ступені персонал має потребу у чіткому регламентуванні діяльності, в директивах, настановах, детальних схемах і докладних інструкціях. До того ж, чим вище рівень корпоративної культури, тим вище престиж і конкурентоспроможність підприємства. [2]

Кожна людина, як правило, виконує свою професійну діяльність в якійсь організації. Тут вона спілкується та взаємодіє з іншими, виходячи з особистісних цінностей та своєї психологічної природи, користуючись певними засобами та добираючи потрібні форми спілкування. Під час спільної професійно-трудової діяльності відбувається взаємовплив один на одного.[7]

Таким чином можна стверджувати, що корпоративна культура організації – це сукупність прийнятих на даному підприємстві норм і правил поведінки по відношенню до клієнтів і партнерів, а також культура міжособових стосунків на підприємстві і саме від неї залежить ефективність діяльності організації, стан міжособистісних стосунків в ній та сформований імідж.[6]

При визначенні сутності корпоративної культури часто використовують функціональні, психологічні, нормативні та історико-генетичні аспекти. Так, у функціональних визначеннях корпоративної культури описують функції корпоративної культури, її роль як механізму регуляції поведінки між працівниками. Психологічні визначення підкреслюють формування звичок працівників та особливості їх адаптації до організаційного середовища. Описові визначення включають перелік елементів корпоративної культури. Нормативні – звертають увагу на норми й зразки поведінки, історико-генетичні включають до корпоративної культури процеси соціального та культурного наслідування, розвиток традицій, звичаїв, ритуалів.[5]

Джерелами формування корпоративної культури виступають:

- система особистих цінностей та індивідуально-своєрідних способів їх реалізації;

- способи, форми та структура організації діяльності, що втілюють деякі цінності, в тому числі й особисті цінності керівників підприємств;

- уявлення про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в колективі, що відображає систему внутрішньогрупових цінностей, що склалися.

Механізм формування корпоративної культури полягає у взаємодії її джерел, які визначаються домінуванням в колективі, значенням та ієрархією прийнятих в організації цінностей. Ієрархічна система виділених у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності та формують внутрішньогрупові норми та моделі поведінки.[8]

В літературі корпоративна культура класифікована на негативну і позитивну залежно від впливу на формування трудових цінностей персоналу:

- позитивна корпоративна культура фіксує для працівника цінність своєї професійної діяльності як способу особистісної трудової, творчої самореалізації й саморозвитку та цінність свого підприємства як умови забезпечення власних актуальних потреб;

- негативна корпоративна культура відбиває ситуацію, коли трудова діяльність для персоналу на конкретному підприємстві різною мірою вигідна, проте не цінна з точки зору саморозвитку персоналу та творчої самореалізації.[6]

Характер корпоративної культури виявляється через систему відносин: ставлення працівників до своєї професійно-трудової діяльності; їх ставлення до підприємства як до об'єктивної умови здійснення трудової діяльності та реалізації свого ставлення до діяльності та до підприємства. Специфіка корпоративної культури, як форми існування, полягає в тому, що, відображаючи реальну ситуацію, вона особливо акцентує увагу на тенденціях її зміни.

Механізм впливу корпоративної культури на діяльність підприємства полягає у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої вони оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки. Реалізуючи їх у діяльності, вони підсилюють ті чи інші тенденції та створюють у такий спосіб адекватні їм ситуації. Зміст корпоративної культури визначається ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості співробітників. [1]

Сучасні керівники розглядають корпоративну культуру як потужний стратегічний інструмент, внаслідок того, що корпоративна культура може бути одним з важелів підвищення здорової конкуренції організації, який в свою чергу дозволяє мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечити продуктивну взаємодію, а також орієнтувати всі підрозділи та окремі особи на досягнення загальних цілей. Фактори, що впливають на формування корпоративної культури: національна культура, культура керівника, місія підприємства, його структура та розмір, структура робочої сили і зовнішнє середовище. Корпоративна культура може бути прийнятною для певного періоду часу і умов, так як зміна зовнішньої конкуренції, державного регулювання, стрімкі економічні зміни, нові технології

потребують зміни культури підприємства, що стримує підвищення її ефективності, а згодом – підвищення ефективності діяльності підприємства.

Культурні аспекти є важливим засобом, за допомогою якого організації можуть забезпечити собі стабільність і процвітання навіть в період кризи, залишаючись ще конкурентоспроможними.[7]

Висновки та пропозиції. Отже, корпоративна культура є важливим чинником формування стабільної роботи персоналу та самої організації. Тому культура підприємства повинна формуватися в тісному зв'язку з цілями організації. Проблеми та питання культури організації повинні вирішуватися як одні із самих важливих. Бо корпоративна культура - це чинник від якого залежить ефективність діяльності організації.

Використана література:

1. <https://xreferat.com/60/7369-1-korporativna-kul-tura.html>
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом - Підручник. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 468 с.
3. Ігнат'єва І.А., Гарафонов О.І. Корпоративне управління - Підручник - К.: Центр учбової літератури, 2013. — 600 с.
4. Петрик В.І. Корпоративна культура та її роль в розвитку організації - 2018
5. Тарасова О.В., Марінова С.С. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства - 2013 - №3(19)
6. Фішук Н.Ю., Ломачевська І.В. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації. - 2012 - №1(56) - Том 4
7. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера - Навчальний посібник / К.: Знання, 2005. - 442 с.
8. Чернишова А.О., Немченко Т.А. Деякі аспекти корпоративної культури організації - Наукові праці КНТУ. Економічні науки. - 2010. - вип. 17.

Kravchenko S., the professor
The Kiev co-operative institute
of business and the right,
the city of Kiev, Ukraine

FORMATION OF CULTURE OF ECONOMIC SAFETY AT CORPORATE LEVEL

For maintenance of economic safety at corporate level creation of base conditions of its realisation is necessary. The following concerns that: development and distribution of innovative technologies as factor of maintenance of competitiveness of the economy promoting stability and absence of critical dependence of home market from import; creation of the institutional environment with the parametres, allowing to raise efficiency and to minimise risks of economic development; working out and constant perfection of ways and tools of management of increase of economic efficiency of activity of managing subjects on a basis transparenten; formation of mechanisms of minimisation of the risks connected with unfair behaviour of managing subjects - participants of transactions [1].

Last two conditions are based on a principle of culture of economic safety. This principle assumes: a high level of development of corporate values, absence of infringements of an internal order, achievement of unity of the private and corporate